

| AKADEMIA WSB | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|----|---|----|---------------------------------------|--|----|---|--|--|
| Kierunek studiów: Psychologia | | | | | | | | | | | | |
| Przedmiot: Projektowanie procesów rozwojowych w organizacji | | | | | | | | | | | | |
| Profil kształcenia: praktyczny | | | | | | | | | | | | |
| Poziom kształcenia: studia jednolite magisterskie | | | | | | | | | | | | |
| Liczba godzin w semestrze | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | |
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | | |
| Studia stacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)* | | | | | | | | 24ćw | | | | |
| Studia niestacjonarne (w/ćw/lab/pr/e) | | | | | | | | 16ćw | | | | |
| JĘZYK PROWADZENIA PRZEDMIOTU | Polski | | | | | | | | | | | |
| WYKŁADOWCA | Dr Marta Czerwiec | | | | | | | | | | | |
| FORMA ZAJĘĆ | Ćwiczenia | | | | | | | | | | | |
| CELE PRZEDMIOTU | Głównym celem przedmiotu jest pozyskanie przez słuchaczy umiejętności skutecznego poprowadzenia procesu rozwojowego, dotyczącego jednostki, grup jednostek albo zespołu, począwszy od etapu diagnozowania potrzeb rozwojowych, aż do etapu weryfikacji efektów takich działań. Celami szczegółowymi są: nabycie najnowszej wiedzy w zakresie uczenia się z perspektywy neurobiologii, poznanie różnorodnych narzędzi diagnostycznych i przećwiczenie ich zastosowania, jak również zapoznanie się z katalogiem narzędzi rozwojowych służących do pracy z jednostkami oraz z grupą. | | | | | | | | | | | |
| Odniesienie do efektów uczenia się | | Opis efektów uczenia się | | | | | Sposób weryfikacji efektu uczenia się | | | | | |
| Efekt kierunkowy | | PRK | | | | | | | | | | |
| WIEDZA | | | | | | | | | | | | |
| Ps_W01 Ps_W04 Ps_W10 Ps_W11 Ps_W12 Ps_W14 | P7S_WG | | Słuchacz zna w pogłębionym stopniu i rozumie: <ul style="list-style-type: none"> – dlaczego i w jaki sposób bezpieczeństwo psychologiczne wpływa na procesy rozwoju w organizacji, – przebieg procesu uczenia się z perspektywy neurobiologii i jego bariery, – narzędzia rozwoju wykorzystywane przez menedżera w pracy 1x1, – zasady weryfikowania efektów uczenia się w wyniku zastosowanego procesu rozwojowego, – metody oceny stopnia wykorzystania potencjału jednostki oraz zespołu. | | | | | pisemny test wiedzy | | | | |
| UMIEJĘTNOŚCI | | | | | | | | | | | | |
| Ps_U04 Ps_U05 Ps_U06 Ps_U12 Ps_U13 Ps_U14 Ps_U15 Ps_U16 Ps_U17 | P7S_UW P7S_UK | | Student potrafi: <ul style="list-style-type: none"> – dobrać narzędzia diagnostyczne do specyfiki procesu rozwojowego, – gromadzić informacje o potrzebach rozwojowych ludzi w organizacji, – dobrać metodę rozwojową do dojrzałości kompetencyjnej pracownika oraz jego preferencji behawioralnych. | | | | | obserwacja umiejętności studenta podczas wykonywanych ćwiczeń i analiz na bazie case study | | | | |

| KOMPETENCJE SPOŁECZNE | | | |
|--|--------|--|---|
| Ps_K01 Ps_K02 Ps_K05 | P7S_KR | Student jest gotowy do: <ul style="list-style-type: none"> – systematycznej oceny własnego potencjału uczenia się, – współtworzenia kultury organizacji innowacyjnej, uczącej się organizacji, – świadomego analizowania efektów przebiegu rozwojowej pracy grupy albo jednostki. | ocena efektów pracy ćwiczeniowej indywidualnej i grupowej |
| Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)** | | | |
| Stacjonarne udział w wykładach = udział w ćwiczeniach = 24h przygotowanie do ćwiczeń = 10h przygotowanie do wykładu = przygotowanie do egzaminu/zaliczenie = 13h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 1h inne (określ jakie) = 2h (konsultacje) RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć praktycznych: 2 | | Niestacjonarne udział w wykładach = udział w ćwiczeniach = 16h przygotowanie do ćwiczeń = 13h przygotowanie do wykładu = przygotowanie do egzaminu/zaliczenia = 18h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 1h inne (określ jakie) = 2h (konsultacje) RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć praktycznych: 2 | |
| WARUNKI WSTĘPNE | | | |
| TREŚCI PRZEDMIOTU (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | Treści realizowane w formie bezpośredniej: <ul style="list-style-type: none"> • Rozwój człowieka z perspektywy neurobiologii • Koncept bezpieczeństwa psychologicznego a procesy rozwojowe w grupie • Budowanie kultury organizacji innowacyjnej – kultura NBC • Sposoby gromadzenia informacji o potrzebach rozwojowych • Rola narzędzi diagnostycznych w procesach rozwojowych • Dobór metody rozwojowej do dojrzałości kompetencyjnej pracownika • Maksymalizacja potencjału uczenia się własnego mózgu – model STOSS • Metody oceny stopnia wykorzystania potencjału jednostki oraz zespołu • Podstawowe narzędzia rozwoju w rękach menedżera • Indywidualny profil preferencji pracownika a jego rozwój – model PRISM • Efektywne formy diagnostyki i rozwoju zespołów • Rozwój indywidualny a rozwój w grupie – dynamika grupy • Zarządzanie budżetem rozwojowym w organizacji • Weryfikacja efektów uczenia się i rozwoju ludzi Treści realizowane w formie e-learning: nie dotyczy | |
| LITERATURA OBOWIĄZKOWA | | <ul style="list-style-type: none"> • J. Gans, <i>Dylemat przełomowej innowacji</i>. PWN, 2020. • D. Schwartz, J. Tsang, K. Blair, <i>Jak się uczy my</i>. PWN, 2017. • E. Parsole, M. Leedham, D. Newell, <i>Coaching i mentoring</i>. PWN, 2018. • D. Rock, <i>Twój mózg w działaniu</i>. REBIS, 2014. | |
| LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA | | <ul style="list-style-type: none"> • M. Spitzer, <i>Jak uczy się mózg</i>. PWN, 2012. • J. Gut, W. Haman, <i>Psychologia szefa 2. Coaching narzędziowy</i>. Onepress 2014. | |

| | |
|---|--|
| (w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły) | <ul style="list-style-type: none"> • Grant, <i>Buntownicy. Kreatywni liderzy zmieniają świat</i>. MT Biznes, 2017. • J. Whitmore, <i>Coaching. Trening efektywności</i>, Burda Publishing, 2011. • J. Starr, <i>The coaching manual</i>. Pearson Education, 2016. • D. Swaab, <i>We are our brains</i>. Penguin Books, 2015. |
| PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU | <ul style="list-style-type: none"> • Mapa naszego mózgu, jak neuronauka wspiera nasz rozwój – Focus coaching (08/2021) • PRISM Brain Mapping - Neuroscience Applications in Business Coaching - Psychological Prospects Journal (07/2018) • Inteligencja emocjonalna w pracy coacha - Zeszyt Naukowy AHNS (03/2018) • Wzmacnianie motywacji w procesie coachingu poprzez zwiększanie świadomości preferencji behawioralnych - Coaching jako klucz do wewnętrznej motywacji (red. L. Czarkowska) (03/2017) • Toward Neuroscience in Coaching - Coaching Review (07/2017) • Rozwiązania w HR: z biznesu do instytucji publicznych - Kwartalnik dla nowoczesnych kadr w administracji (01/2017) |
| METODY NAUCZANIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | <p>W formie bezpośredniej: Wykład, dyskusja grupowa, ćwiczenia grupowe i indywidualne, pokaz, instruktaż, praca z narzędziem.</p> <p>W formie e-learning: nie dotyczy</p> |
| POMOCE NAUKOWE | Prezentacja multimedialna, narzędzia diagnostyczne on-line, case study przygotowane przez wykładowcę, filmy edukacyjne, quizy. |
| PROJEKT (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć) | <p>Cel projektu:</p> <p>Temat projektu:</p> <p>Forma projektu:</p> |
| FORMA I WARUNKI ZALICZENIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | Zaliczenie ćwiczeń: przeanalizowanie przygotowanych przez wykładowcę case study i zarekomendowanie konkretnych rozwiązań rozwojowych (praca w małych grupach) |

* W-wykład, ćw- ćwiczenia, lab- laboratorium, pro- projekt, e- e-learning